



«Утверждаю»

Директор Раифского СУВУ

Н.П.Кисиль

2021 г.



«Согласовано»

Председатель профкома

А.М. Агафонов

2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи сотрудникам и пенсионерам ФГБПОУ «Раифское СУВУ»

1. Материальная помощь оказывается при наличии свободных денежных средств, направленных на оплату труда.
2. Материальная помощь может оказываться за счет бюджетных средств и от средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
3. Материальная помощь сотрудникам училища может оказываться один раз в год в размере оклада.
4. Материальная помощь сотрудникам училища оказывается в связи с юбилейными датами рождения (50 лет, 55 лет и 60 лет)
5. Материальная помощь может оказываться в размере заработной платы за счет внебюджетных средств в следующих случаях:
 - а) при тяжелых заболеваниях
 - б) при несчастных случаях
 - в) при сильном материальном затруднении работника;
6. Материальная помощь пенсионерам, проработавшим в училище не менее 20 лет, может оказываться в размере 1000 рублей.

Главный бухгалтер

З.А. Хасанова

Обсуждено на Совете
трудового коллектива

Е.С. Киселёв



Положение о порядке премирования работников «Раифского СУВУ»

1. Премии, начисляемые одному работнику, максимальными размерами не ограничиваются.
2. Каждый работник премируется в зависимости от личного вклада в результаты работы коллектива.
3. Премии распределяются коллегиально комиссией, избранной на собрании трудового коллектива.
4. Основанием для выплаты премии является приказ руководителя учреждения, принятый с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
 - 4.1. Занесение на Доску Почета – 3 тысячи рублей
 - 4.2. За результативное участие в мероприятиях различного уровня
 - 4.2.1 на федеральном уровне (РФ) - 5 тысяч рублей
 - 4.2.2 на республиканском уровне (РТ) – 3 тысячи рублей
 - 4.2.3 на муниципальном уровне - 2 тысячи рублей
 - 4.2.4 на уровне училища - 1 тысяча рублей
5. Премия, выплачиваемая по настоящему Положению, учитывается при исчислении средней заработной платы работникам.
6. Премия не выплачивается за время нахождения работника в очередном и административном отпусках, а также за дни нетрудоспособности по больничному листу.
7. Премии начисляются только за фактически отработанное время за квартал.
8. Премирование руководителя учреждения производится приказом учредителя.



УТВЕРЖДАЮ
Директор Раифского СУВУ
Н.П. Кисиль

« 21 » 20 21 г

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «РАИФСКОЕ СПЕЦИАЛЬНОЕ УЧЕБНО-
ВОСПИТАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЗАКРЫТОГО ТИПА»**



СОГЛАСОВАНО
Советом трудового коллектива
Раифского СУВУ
Протокол № 05.04 от 20 21 года

Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Раифское специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением закрытого типа» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (далее – постановление № 583) с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденных решением российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016 года протокол № 11.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и правила оплаты труда федерального государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Раифское специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением закрытого типа» (далее – Учреждение).

1.3. Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов работников Учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов к должностным окладам, выплат компенсационного, стимулирующего характера, порядок оплаты труда директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, выплат социального характера.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения сформирована на основе следующих принципов:

- а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

б) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

в) установление системы оплаты труда соглашениями, коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

г) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

д) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждения;

е) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.5. Установление и изменение систем оплаты труда работников Учреждения осуществляются с учетом:

а) реализации указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее - Указы) в части

оплаты труда работников бюджетной сферы, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р (далее - Программа), региональных планов мероприятий («дорожных карт»);

б) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

в) достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

д) совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работников с учетом задач кадрового обеспечения Учреждения, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

е) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в размерах установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

ж) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в размерах установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

и) мнения профсоюзной организации либо иного другого выборного органа, представляющего интересы трудового коллектива;

к) порядка аттестации работников государственных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

л) систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда,

включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.6. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

1.7. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности

При формировании фондов оплаты труда Учреждения предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_к + \text{ФОТ}_ст$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников Учреждения.

ФОТ_б - базовая часть ФОТ. Обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (окладов) работников учреждения.

ФОТ_к - компенсационная часть ФОТ. Обеспечивает выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть ФОТ. Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия доплат и надбавок стимулирующего характера определяются директором Учреждения самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте

Учреждения, в трудовом договоре (дополнительном соглашении трудовому договору) с работником.

2.3. Единое штатное расписание Учреждения формируется директором Учреждения в пределах базовой и компенсационной частей ФОТ, независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения.

2.4. В объемах средств, направленных на формирование ФОТ предусматриваются расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работников Учреждения.

3. Порядок и условия оплаты труда. Сроки выплаты заработной платы.

3.1. Заработная плата работника Учреждения состоит из должностного оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника Учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.3 Размеры должностных окладов по должностям работников устанавливаются директором Учреждения на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложение № 1 к настоящему Положению).

3.4. При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, установление диапазона должностных окладов не допускается.

3.5. Размеры окладов по должностям, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются директором Учреждения самостоятельно на основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам и закрепляются в локальном нормативном акте Учреждения.

3.6. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается соответствующим приказом Министерства просвещения Российской Федерации.

3.7. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.8. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

3.9. При оплате педагогической работы отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников Учреждения, работающих по внутреннему совместительству), привлекаемых для педагогической работы в Учреждение, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда, устанавливаются приказом директора Учреждения.

3.10. При оплате труда работников Учреждения, осуществляющих педагогическую работу на условиях совмещения, размеры доплаты, срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем, устанавливаются приказом директора Учреждения.

3.11. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Заработная плата выплачивается работникам Учреждения дважды в месяц: 04 и 19 числа путем перечисления денежных средств на банковскую карту работника. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4. Повышающие коэффициенты к окладам работников

4.1. Педагогическим и руководящим работникам Учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к базовым (должностным) окладам за квалификационную категорию.

4.2. Повышающие коэффициенты к базовому (должностному) окладу по занимаемой должности образуют новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки.